



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0100143-79.2026.5.01.0471

Relator: JOSE LUIS CAMPOS XAVIER

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/06/2026

Valor da causa: R\$ 65.324,85

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: PETRIA DE AZEVEDO SILVA SCHAEFFER

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: JULIO VERISSIMO BENVINDO DO NASCIMENTO

ADVOGADO: MORENO CURY ROSELLI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
1ª Vara do Trabalho de Itaperuna
ATOrd 0100143-79.2026.5.01.0471
RECLAMANTE: -----
RECLAMADO: -----

I. RELATÓRIO

-----, qualificada nos autos, ajuíza a presente ação trabalhista em face de -----, mencionando fatos e fundamentos para postular as parcelas alinhadas na inicial.

Dá à causa o valor de R\$65.324,85.

Junta procuração e documentos.

Defesa da reclamada nos autos se insurgindo contra pretensão autoral, com documentos.

Foi colhido depoimento pessoal da autora.

Sem mais provas, encerra-se a instrução.

Razões finais por orais remissivas pela parte autora e orais pela ré.

Conciliação rejeitada.

Vieram os autos conclusos para sentença.

Passo a decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

ESTABILIDADE GESTANTE

Aduz a autora que, durante o pacto de emprego, encontrava-se em estado gravídico, detentora, assim, da garantia provisória de emprego da gestante, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, asseverando que:

“Artigo 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no artigo 6º, caput e parágrafo 1º, da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) omissis;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

Verifico que, de fato, quando da extinção contratual, a autora encontrava-se em estado gravídico, conforme documento de Id [9bebc1b](#), que se trata de um exame de sangue Beta HCG Qualitativo. Tal fato é incontroverso nos autos.

No entanto, o caso dos autos, em especial, possui contornos atípicos que devem ser considerados a fim de se obter uma justa prestação jurisdicional.

Fica muito claro ao Juízo, à vista do depoimento pessoal da autora e dos documentos juntados pela própria reclamante que, em que pese a concepção ter ocorrido ainda durante a vigência contratual, considerada a projeção do aviso prévio indenizado, esta permaneceu silente, eis que visivelmente optou por não trabalhar mais e se beneficiar da indenização substitutiva.

Note-se, a ré pôs à disposição da reclamante o posto de trabalho, que expressa e claramente o negou, sob justificativa vil de “ser distante da sua casa”.

Conforme narrado pela própria reclamante, ela tomou ciência inequívoca da gravidez ainda em novembro de 2025, mediante exame Beta HCG realizado em 05/11/2025. Entretanto, mesmo após a confirmação do estado gravídico, permaneceu absolutamente silente perante a empregadora, deixando transcorrer lapso temporal considerável sem qualquer tentativa de comunicação, retorno ao emprego, reintegração ou composição extrajudicial.

A presente ação somente foi ajuizada em 03/02/2026, quando já transcorridos aproximadamente quatro meses da dispensa e após consolidado relevante período do alegado afastamento estável.

O que se verifica dos autos é o evidente desvirtuamento da finalidade protetiva do instituto.

Não há nos autos qualquer motivo justo que obstasse a

reintegração da autora. O que se tem é o total desinteresse da reclamante no trabalho e puro interesse na indenização.

Em decorrência de recentes decisões sobre o tema, está criando uma indústria da indenização substitutiva às trabalhadoras gestantes, como se as mesmas fossem seres inatingidos pela dicção legal em razão da simples justificativa de estarem gestantes.

Embora haja o reconhecimento de tamanha proteção ao tema, tal proteção não afasta a incidência dos princípios da boa-fé objetiva, lealdade processual e vedação ao abuso de direito.

O ordenamento jurídico não tutela condutas contraditórias ou estratégias deliberadamente voltadas apenas à maximização de indenizações trabalhistas sem qualquer interesse na preservação do vínculo.

Ainda, por óbvio que o Poder Judiciário deve se ater ao direito do feto que está no ventre da trabalhadora, no entanto, não se pode deixar escapar que, do outro lado da balança, encontra-se a empresa que, ao ofertar a reintegração ao emprego, garante dignidade à empregada, pois o trabalho é alçado, sem dúvidas, como um dos pilares constitucionais garantidores da cidadania e da vida digna.

É como se fosse um aparente conflito de direitos, sendo que o escopo maior deve ser privilegiar o nascituro ofertando o retorno ao emprego e não a indenização apenas, sem que haja motivos plausíveis para tanto, pois, do contrário, privilegiaria o ócio, sendo que a Carta Magna traz, em seu artigo 1º, nos incisos II, III e IV, de forma clara e expressa, que a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República Federativa do Brasil.

E não para por aí.

O artigo 6º da Constituição da República de 1988 define o trabalho como um direito social, sendo que os outros direitos ali também elencados, tais como educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, a previdência social, estão intimamente ligados ao direito social ao trabalho, pois apenas em decorrência do trabalho digno se pode propiciar uma vida digna.

Além disso, o artigo 7º, como um típico arcabouço protetivo, elenca os direitos que os trabalhadores, urbanos e rurais, detêm a fim de assegurar melhoria da sua condição social.

Com isto, não se põe em dúvida os benefícios que o trabalho garante ao obreiro. Negar, sem justificativa, a oferta de trabalho é caminhar na contramão da real intenção do legislador ao conferir aos cidadãos a possibilidade de ver garantidos diversos direitos constitucionais pelo seu ofício.

Passo a transcrever seu depoimento pessoal por entendê-lo

completamente desarrazoado: “quer reside em Itaperuna, no estado do Rio de Janeiro; que sua residência é um pouco distante da empresa -----; que foi demitida sem justa causa; que já havia informado sobre a gravidez para o Sr. -----, pessoa responsável pelo comando dos dados na empresa; que não possui interesse em retornar ao trabalho por considerar a localização de difícil acesso, ressaltando que irá mudar para uma residência ainda mais distante e possui dois filhos pequenos; que descobriu a gestação em novembro/ano passado, enquanto ainda cumpria o aviso prévio dentro da empresa; que realizou a comunicação do estado gravídico ao Sr. ----- por meio de mensagem de WhatsApp; que no dia em que assinou a rescisão contratual não informou novamente sobre a gravidez à Sra. -----, funcionária do escritório, uma vez que o Sr. ----- não estava presente no local; que não possui mais as mensagens de WhatsApp referentes à comunicação, pois trocou de aparelho celular e de número; que se deslocava para o trabalho de moto acompanhada de seu pai, Sr. -----, que atua como mestre de obras na empresa; que ocasionalmente trabalhava aos sábados e feriados, recebendo o pagamento correspondente como horas extras; que a jornada era registrada em ponto eletrônico, realizando a marcação quatro vezes ao dia, contemplando a entrada, a saída para o intervalo, o retorno e a saída final; que as marcações de ponto eram fidedignas, sendo que se dirigia para sua residência imediatamente após registrar o horário de término do expediente.”

O Poder Judiciário não pode admitir que a finalidade protetiva do direito assegurado à empregada gestante e ao nascituro alcance situações como a delineada nos autos, posto que seria irrazoável.

A alínea b do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República de 1988 tem por escopo proteger a relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa da trabalhadora gestante, e não garantir o pagamento dos salários desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A intenção do disposto constitucional acima é a garantia de emprego à trabalhadora gestante, devendo sempre se perquirir acerca da possibilidade do labor, pois, via de regra, a gravidez não impede o trabalho, eis que não é doença.

No entanto, tem-se, nos presentes autos, que a autora nunca pretendeu sua reintegração, mas tão somente o pagamento dos salários correspondentes, pois expressamente não quis retornar ao trabalho.

Assim, por todo o conjunto probatório dos autos, tenho que a reclamante abusou do direito à estabilidade gestante. Conquanto a maternidade tenha proteção especial, não cabe à empregada escolher entre a reintegração ou a indenização gestacional. Compete ao juiz, no caso concreto, converter a reintegração em indenização, mormente sendo aquela desaconselhável por incompatibilidade pessoal, numa análise do caso concreto.

Ora, o contrato de emprego tem como característica ser bilateral, recíproco, sinalagmático, gerando obrigações recíprocas às partes, resultando em um verdadeiro equilíbrio entre as obrigações acordadas.

A autora pretendeu o melhor dos mundos: receber sem trabalhar, quando não havia sequer indícios de que o labor era desaconselhável.

Nesse sentido, com fulcro nos argumentos acima, rejeitam-se os pedidos de reconhecimento da estabilidade provisória e o consequente pagamento da indenização substitutiva equivalente aos salários e demais corolários a este.

DISTINGUISHING – TEMA 497 DO STF

Ressalte-se que a presente decisão não ignora a autoridade vinculante do Tema 497 do Supremo Tribunal Federal, segundo o qual “a incidência da estabilidade prevista no art. 10, II, ‘b’, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

Com efeito, o entendimento firmado pela Suprema Corte consolidou a natureza objetiva da garantia provisória da gestante, afastando discussões acerca do prévio conhecimento da gravidez pela empregadora ou pela própria trabalhadora no momento da ruptura contratual. Assim, para a incidência da proteção constitucional, basta que a concepção tenha ocorrido anteriormente à dispensa sem justa causa.

Todavia, a controvérsia dos autos não reside na existência objetiva da estabilidade, tampouco no desconhecimento da gravidez. Tais premissas, inclusive, são reconhecidas nesta decisão.

O ponto central da presente demanda consiste na análise da conduta posterior da reclamante diante da possibilidade concreta de preservação do vínculo de emprego, circunstância que não foi objeto de enfrentamento no Tema 497 do STF.

No caso concreto, restou evidenciado que, embora a autora tenha tomado inequívoca ciência da gravidez ainda durante a projeção do aviso prévio indenizado, permaneceu silente perante a empregadora por período considerável e, posteriormente, recusou expressamente a continuidade do vínculo laboral, mesmo inexistindo prova de circunstância apta a inviabilizar a reintegração.

Não se está, portanto, afastando a incidência da estabilidade gestacional em razão do desconhecimento do estado gravídico, hipótese efetivamente vedada pelo Tema 497 do STF. O que se reconhece é situação excepcional de abuso de direito, caracterizada pela utilização da garantia constitucional exclusivamente como instrumento de percepção de indenização substitutiva, sem qualquer demonstração de interesse legítimo na preservação do vínculo de emprego.

A garantia prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT possui inequívoca finalidade protetiva da maternidade, do nascituro e da continuidade da relação empregatícia. Não se destina, contudo, a assegurar automaticamente indenização pecuniária quando plenamente viável a

manutenção do emprego e expressamente recusada pela própria empregada, sem justificativa plausível.

O ordenamento jurídico brasileiro não alberga o exercício abusivo de direitos, ainda que fundados em normas constitucionais, incidindo, no caso concreto, os princípios da boa-fé objetiva, da vedação ao comportamento contraditório e da proibição do abuso de direito, previstos nos arts. 187 e 422 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho.

Nesse contexto, a recusa injustificada ao retorno ao trabalho rompe a finalidade primordial da estabilidade provisória, que é justamente assegurar proteção ao emprego e à subsistência da gestante e do nascituro mediante a continuidade da relação laboral.

Assim, o distinguishing em relação ao Tema 497 do STF decorre do fato de que o precedente vinculante cuidou exclusivamente dos requisitos objetivos para aquisição da estabilidade gestacional, não enfrentando hipótese excepcional de manifesta recusa da trabalhadora à reintegração ofertada, associada à inequívoca demonstração de pretensão exclusivamente indenizatória, circunstâncias específicas verificadas nos presentes autos.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Afirma a parte autora que laborava em sobrelabor, de segunda-feira a sexta-feira, das 07h às 17h, com 01h de intervalo intrajornada, sem o respectivo pagamento, o que ora requer.

A ré, por sua vez, controverte, em defesa, e pugna pela improcedência do pedido.

A regra de ônus processual é no sentido de que cabe ao reclamante o ônus de provar o labor em horas extras, por constituir fato constitutivo de seu direito. Uma das exceções, na qual há a inversão do ônus da prova, é o caso das empresas com mais de vinte empregados, que têm a obrigação de anotação do horário de entrada e de saída (sum. 338, I, do C. TST e art. 74, §2º, da CLT).

Não obstante ser do reclamante o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito, cabe à empresa comprovar que não possui mais de vinte empregados, já que é ela quem tem a aptidão para provar o número de empregados que possui.

No caso em análise, a reclamada apresentou os controles de jornada juntados aos autos, não tendo sido os mesmos impugnados pela parte autora.

Ainda, os cartões de ponto apresentam horários variáveis.

Outrossim, a prova oral, através do próprio depoimento pessoal da autora, deu validade ao ponto, ao afirmar que os registros eram batidos corretamente.

Tenho, pois, como idôneos os controles de ponto anotados pelo reclamante durante o pacto laboral.

Verifico, ainda, que eventual hora extraordinária foi corretamente quitada em recibo salarial.

Desta forma, não se desincumbiu a autora do seu ônus da prova, como determina o disposto no inciso I do art. 818 da CLT.

E, não tendo a autora apontado diferenças válidas entre os horários registrados e os recibos de pagamento, julgo improcedentes os pedidos de horas extra, com os reflexos.

MULTAS

Uma vez que inexistem verbas rescisórias não quitadas, no prazo estipulado pelo artigo 477, da CLT, rejeita-se o pedido de aplicação da multa.

Rejeita-se o pedido de aplicação do artigo 467 da CLT relativamente ao pagamento de 50% (cinquenta por cento) das verbas rescisórias, já que não há que se falar em verbas incontroversas.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Curvo-me ao recente entendimento da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a simples declaração de pobreza é suficiente para assegurar a gratuidade de justiça para o reclamante.

O artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição da República confere ao Estado o dever de prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. Por sua vez, o artigo 99, parágrafo 3º, do Código de Processo Civil, de aplicação supletiva ao processo do trabalho, presume verdadeira a alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural.

A partir da interpretação sistemática desses preceitos, combinada com a previsão contida na Súmula 463 do TST, editada após a vigência do novo CPC, deve-se presumir verdadeira a declaração de pobreza firmada pela parte autora.

Desta forma, tendo o reclamante declarado não possuir condições de arcar com as custas do processo, defiro-lhe a gratuidade de justiça.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Fixo os honorários advocatícios sucumbenciais, observados os parâmetros do §2º do art. 791-A da CLT, em 05% sobre o valor atualizado da causa, a ser pago pelo autor ao patrono da ré.

Contudo, como a reclamante é beneficiária da gratuidade de justiça, o débito ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que

justificou a concessão de gratuidade ou indicar crédito em outro processo, extinguidose, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (CLT, art. 791-A, §4º), na forma do decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766 pelo STF.

III. CONCLUSÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, esta 1ª Vara do Trabalho de Itaperuna JULGA IMPROCEDENTES os pedidos formulados na presente reclamatória, na forma da fundamentação supra, que integra este decisum.

Custas, pela reclamante, no valor de R\$1.306,50, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$65.324,85, dispensada diante da gratuidade de justiça deferida.

Intimem-se.

Nada mais.

ITAPERUNA/RJ, 26 de maio de 2026.

ALINE SOUZA TINOCO GOMES DE MELO
Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por ALINE SOUZA TINOCO GOMES DE MELO, em 26/05/2026, às 15:07:52 - 835370e
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/26033109480270100000258070306?instancia=1>
Número do processo: 0100143-79.2026.5.01.0471
Número do documento: 26033109480270100000258070306